

**HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
sarjana pendidikan (S.Pd) pada program studi manajemen pendidikan islam
fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

RIANA SARI
16.0206.0049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO

Skripsi

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana
pendidikan (S.Pd) pada program studi manajemen pendidikan islam fakultas
tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

RIANA SARI

16.0206.0049

Pembimbing:

- 1. Dr. Masmuddin M. Ag.**
- 2. Rosdiana, ST., M. Kom**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riana Sari
Nim : 16.0206.0049
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Program : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 3 Februari 2021

Yang membuat pernyataan,



RIANA SARI


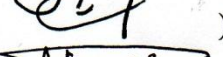



16.0206.0049

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo* yang ditulis oleh *Riana Sari* Nomor Induk Mahasiswa (Nim) *16 0206 0049* mahasiswa program studi *Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari *Selasa, tanggal 04 Mei 2021* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

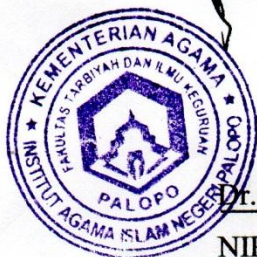
Palopo, 28 Juni 2021


TIM PENGUJI

| | | |
|--------------------------------|---------------|---|
| 1. Sumardi Raupu, S. Ag., M.Pd | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Hj. A. Riawarda M, M.Ag | Penguji I | () |
| 3. Drs. Hasri, M.A | Penguji II | () |
| 4. Dr. Masmuddin, M.Ag. | Pembimbing I | () |
| 5. Rosdiana, ST., M.Kom. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:


a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan




Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam




H. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،

سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MAN Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada nabi Muhammad Saw. Kepada para keluarga sahabat dan pengikut-pengikut-nya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo beserta wakil rector I, II dan III IAIN Palopo
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

3. Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo, sekaligus Dosen Penasehat Akademik.
4. Sumardin Raupu, S.Pd, M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi
5. Dr. Masmuddin, M. Ag. dan Rosdiana, ST., M. Kom selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Madehang, S. Ag., M. Pd. Selaku Kepala Unit Perpustakaan Beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala sekolah MAN Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Oton dan Ibunda Sahoria, yang telah mengasuh, mendidik dan mendoakan penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakan. Mudah-mudahan Allah swt, Menggumpulkan kita semua dalam surga-nya kelak.

10. Kepada semua teman, sahabat seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas B), yang membantu dan selalu memberikan dukungan, arahan dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan dari Allah swt, Amin.

Palopo, 3 Februari 2021



Riana Sari

NIM. 16.0206.0049

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat di lihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|-------------|---------------------------|
| ا | Alif | - | - |
| ب | Ba' | B | Be |
| ت | Ta' | T | Te |
| ث | Ša' | Š | Es dengan titik di atas |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ḥa' | Ḥ | Ha dengan titik di bawah |
| خ | Kha | Kh | Ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Z | Zet dengan titik di atas |
| ر | Ra' | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | Esdan ye |
| ص | Šad | Š | Es dengan titik di bawah |
| ض | Ḍaḍ | Ḍ | De dengan titik di bawah |
| ط | Ṭa | Ṭ | Te dengan titik di bawah |
| ظ | Za | Z | Zet dengan titik di bawah |
| ع | ‘Ain | ‘ | Koma terbalik di atas |

| | | | |
|---|--------|---|----------|
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Fa |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| ه | Ha' | H | Ha |
| ء | Hamzah | ' | Apostrof |
| ي | Ya' | Y | Ye |

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|----------------|-------------|------|
| اَ | <i>fathah</i> | a | a |
| اِ | <i>kasrah</i> | i | i |
| اُ | <i>damamah</i> | u | u |

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf yaitu:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|----------|-----------------------|-------------|---------|
| اَ اِ | <i>fathah dan yā'</i> | ai | a dan i |
| اَ اِ اُ | <i>fathah dan wau</i> | au | a dan u |

Contoh:

كيف: *kaifa*

هول: *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harakat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|-------------------|---------------------------------|-----------------|---------------------|
| اَ اِ اِ ... اِ | <i>fathah dan alif atau yā'</i> | ā | a dan garis di atas |
| اِ اِ | <i>kasrah dan yā'</i> | ī | i dan garis di atas |
| اِ اِ | <i>dammah dan wau</i> | ū | u dan garis di atas |

مات: *māta*

رمي: *rāmā*

قل: *qīla*

موت: *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk tā' marbūtah ada dua, yaitu tā' marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. sedangkan tā' marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

روضۃ الاطفال : *raudah al-atfāl*

المدینة الفاضلة : *al-madīnah al-fādilah*

احکمة : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

ربنا : *rabbanā*

نجنا : *najjainā*

الحنا : *al-haqq*

نعم : *nu'ima*

عدو : *aduwwun*

Jika huruf ى ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasral (ى), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

علي : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عربي : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزلزلة: *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الفلسفة: *al-falsafah*

البلاد: *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تأمرؤن: *ta'murūna*

النوع: *al-nau'*

شيء: *syai'un*

امرت: *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

بِاللّٰهِ دِيْنُ اللهِ *billāh dīnullāh*

adapun tā’ marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِى رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fī rahmatillāh*

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi’ a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī’ al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan: Rusyid, Abu al Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. *Dafta Singkatan*

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM= Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| HALAMAN SAMPUL..... | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN..... | ..iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| PRAKATA..... | v |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xv |
| DAFTAR AYAT..... | xvii |
| DAFTAR HADITS..... | xviii |
| DAFTAR TABEL..... | xix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xxi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxii |
| ABSTRAK | xxiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 4 |
| C. Tujuan Masalah | 5 |
| D. Manfaat penelitian | 5 |
| | |
| BAB II KAJIAN TEORI | 7 |
| A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 7 |
| B. Landasan Teori..... | 10 |
| C. Kerangka Pikir | 23 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 25 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 26 |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 26 |

| | |
|--|-----------|
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 28 |
| C. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian..... | 29 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 30 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| F. Instrument Penelitian..... | 35 |
| G. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen..... | 38 |
| H. Teknik Analisi Data..... | 41 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 47 |
| A. Hasil Penelitian..... | 47 |
| B. Pembahasan | 63 |
| BAB V PENUTUP..... | 67 |
| A. Kesimpulan..... | 67 |
| B. Saran | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR AYAT

| | |
|--|----|
| Kutipan ayat 1 Q. S. al-Baqarah/2:30 | 2 |
| Kutipan Ayat 2 Q. S. al-Maidah/5:8 | 19 |

DAFTAR HADITS

| | |
|--|---|
| Hadits 1 Hadits Tentang Pemimpin | 3 |
|--|---|

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Waktu dan Kegiatan Penelitian..... | 28 |
| Tabel 3.2 Populasi Guru MAN Palopo | 30 |
| Tabel 3.3 kisi-kisi instrumen perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru..... | 36 |
| Tabel 3.4 Interpretasi Validitas Isi | 40 |
| Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas..... | 40 |
| Tabel 3.6 Kategorisasi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru..... | 43 |
| Tabel 3.7 kategori koefisien korelasi | 45 |
| Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo | 48 |
| Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana | 49 |
| Tabel 4.3 Validator Instrumen | 51 |
| Tabel 4.4 Validasi Data Angket Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 52 |
| Tabel 4.5 Interpretasi Validitas Isi | 52 |
| Tabel 4.6 Validasi Angket Untuk Kepuasan Kerja Guru..... | 53 |
| Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah | 54 |
| Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru | 54 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 55 |
| Tabel 4.10 Perolehan Persentase Kategori Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah | 56 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Guru | 57 |
| Tabel 4.12 Perolehan Persentase Kategori Kepuasan Kerja Guru | 58 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data..... | 59 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas..... | 60 |
| Tabel 4.15 Hasil Analisis koefisien korelasi..... | 61 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji T..... | 62 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 24 |
| Gambar 3.1 Model Hubungan Antara Penelitian Yang Akan di Buktikan..... | 27 |
| Gambar 3.2 Lokasi Penelitian | 28 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket penelitian

Lampiran 2 Kisi-kisi instrumen

Lampiran 3 Hasil penelitian angket perilaku kepemimpinan kepala sekolah

Lampiran 4 Hasil penelitian angket kepuasan kerja guru

Lampiran 5 Uji validitas dan reliabilitas instrumen

Lampiran 6 Uji statistik deskriptif dan uji normalitas data

Lampiran 7 Uji linearitas dan uji analisis regresi sederhana

Lampiran 8 Hipotesis

Lampiran 9 Izin Penelitian

Lampiran 10 Surat keterangan telah meneliti

Lampiran 11 Dokumentasi di MAN Palopo

ABSTRAK

Riana Sari, 2021“ Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MAN Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Masmuddin dan Rosdiana

Skripsi ini membahas tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di MAN Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui bagaimana hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN Palopo yang berjumlah 54 guru yang terdiri dari guru PNS dan honorer. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling jenuh*. Sampel yang digunakan sebanyak 54 guru. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya data penelitian dianalisis statistik menggunakan pengelolaan data yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 20.

Hasil penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo dalam kategori sangat baik dengan diperoleh skor mean sebesar 85,09 dengan persentase sebesar 46% , kepuasan kerja guru di MAN Palopo dalam kategori baik dengan diperoleh skor mean sebesar 81,93 dengan persentase sebesar 59%.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo adalah sebesar $0,752 > 0,268$. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,752 > 0,268$) maka hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan tingkat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo termasuk pada interval tingkat hubungan dengan kategori kuat.

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru

ABSTRACT

Riana Sari, 2021 “The Relationship between Principal Leadership Behavior and Teacher Job Satisfaction at MAN Palopo ”. Thesis, Management Study Program of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Masmuddin and Rosdiana

This thesis discusses the Relationship between Principal Leadership Behavior and Teacher Job Satisfaction at MAN Palopo. This study aims: to determine how the relationship between principal leadership behavior and teacher job satisfaction at MAN Palopo. This study uses quantitative research with an ex-post facto research design. The population in this study were all teachers in MAN Palopo, totaling 54 teachers consisting of civil servant and honorary teachers. Sampling was done by saturated sampling technique. The sample used was 54 teachers. Data obtained through questionnaires and documentation. Furthermore, the research data were analyzed statistically using data management, namely descriptive statistical analysis and inferential analysis using correlation coefficient equations using SPSS For Windows Version 20.

The results of this descriptive study indicate that the leadership behavior of the principal at MAN Palopo is in a very good category with a mean score of 85,09 with a percentage of 46%, teacher job satisfaction at MAN Palopo is in a good category with a mean score of 81,93 with a percentage of 59%.

There is a positive and significant relationship between principal leadership behavior and teacher job satisfaction at MAN Palopo amounting to $0,752 > 0,268$. Where $r_{\text{count}} > r_{\text{table}}$ ($0,752 > 0,268$). The hypothesis is accepted, meaning that H_a is accepted and H_0 is rejected. And the level of the relationship between principal leadership behavior and teacher job satisfaction at MAN Palopo is included in the relationship level interval with the strong category.

Keywords: Principal Leadership Behavior, Teacher Job Satisfaction

نبذة مختصرة

ريانا ساري " 2021 العلاقة بين سلوك القيادة الرئيسي ورضا المعلم الوظيفي في "MAN Palopo" أطروحة ، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي بإشراف د. مصمدين ، م. و. M. ، ST. ، Rosdiana. كوم.

تناقش هذه الأطروحة العلاقة بين سلوك القيادة الرئيسي ورضا المعلم الوظيفي في MAN Palopo. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين سلوك القيادة الرئيسي ورضا المعلم الوظيفي في MAN Palopo. تستخدم هذه الدراسة البحث الكمي مع تصميم بحث بأثر رجعي. كان السكان في هذه الدراسة جميعهم من المعلمين في MAN Palopo ، وبلغ مجموعهم 54 معلمًا يتألفون من موظفي الخدمة المدنية والمعلمين الفخريين. تم أخذ العينات عن طريق تقنية أخذ العينات المشبعة. كانت العينة المستخدمة 54 معلمة. تم الحصول على البيانات من خلال الاستبيانات والتوثيق. علاوة على ذلك ، تم تحليل بيانات البحث إحصائيًا باستخدام إدارة البيانات ، أي التحليل الإحصائي الوصفي والتحليل الاستنتاجي باستخدام معادلات الانحدار الخطي البسيطة باستخدام SPSS لنظام التشغيل Windows الإصدار 20. هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين سلوك القيادة الرئيسي والرضا الوظيفي للمعلم في MAN Palopo تبلغ $0.752 > 0.268$ حيث $0.752 > 0.268$ (حيث $r_{count} > r_{tabel}$) ، يتم قبول الفرضية ، مما يعني قبول H_a ورفض H_0 ويتم تضمين مستوى العلاقة بين سلوك القيادة الرئيسي والرضا الوظيفي للمعلم في MAN Palopo في فاصل مستوى العلاقة مع الفئة القوية.

الكلمات الدالة: سلوك القيادة الرئيسي ، الرضا الوظيفي للمعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai organisasi pendidikan memerlukan pemimpin yang menaruh perhatian terhadap aspek kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan tanda suatu organisasi itu dikelola dengan baik dan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan guru ataupun pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitasnya. Menurut *Colquitt, LePine, Wesson*, oleh Wibowo mengemukakan bahwa kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Itu artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana merasakan tentang pekerjaan dan apa yang di pikirkan tentang pekerjaan kita¹

Kepemimpinan kepala sekolah yang professional merupakan suatu hal yang sangat berarti. Seorang guru yang baik, dipimpin oleh kepala sekolah yang baik. Kepemimpinan dalam suatu organisasi formal maupun non formal memiliki peranan sangat penting. Membahas mengenai kepemimpinan berarti membahas mengenai organisasi. Organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin. Dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya. Namun, di dalam pemahaman sehari-hari sering kali terjadi tumpang tindih antara penggunaan istilah pemimpin dan manajer.


¹ Wibowo, *perilaku dalam organisasi*, (Jakarta: Rajawali pers, 2014), h. 131

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.² Kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan, sebagaimana kepemimpinan pada umumnya, mengemban dua fungsi, yakni fungsi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang berkenaan dengan pemeliharaan. Kedua fungsi ini disebut dimensi strukturalinisasi dan dimensi konsiderasi. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah selalu mengarah kepada dua fungsi ini, yakni perilaku yang berorientasi pada tugas dan perilaku yang berorientasi pada bawahan (guru-guru).

Kepemimpinan merupakan tugas yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin yaitu menuntun, memandu, membimbing dan memberikan motivasi kepada para bawahan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan. Sebagai seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada para bawahan atau guru-guru karna kelak akan dimintai pertanggung jawabnya.

Istilah *khalifah* merupakan mashdar dari fi'il madhi *khalafa*, yang berarti menggantikan atau menempati tempatnya atau biasa disebut dengan kepemimpinan. Khalifa juga sering disebut sebagai “ *amir al- mu'min* atau pemimpin yang beriman. Kedua istilah tersebut dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Jika merujuk kepada firman Allah Swt, dalam QS al- Baqarah/2 : 30 yang berbunyi:

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999). H.4

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً 

Terjemahnya:

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”.³

Berkaitan dengan hal tersebut juga dijelaskan oleh Rasullulah saw dalam sebuah hadits:

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فِكُُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه مسلم)

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi' dari Ibnu Umar dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, bahwa beliau bersabda: "Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang memimpin manusia akan bertanggung jawab atas rakyatnya, seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang budak adalah pemimpin atas harta tuannya, dan dia bertanggung jawab atas harta tersebut. Setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya.”(HR. Muslim)⁴

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai system nilai

³Kementerian Agama Republik Indonesia al-Qur'an dan Terjemahnya, (Cet. 1: Bandung: Syam, 2014), h. 6

⁴Shahih Muslim/ Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaishaburi Kitab: Kepemimpinan/ Juz 2 /Hal.187 / No. (1829) Darul Fikri/ Bairut-Libanon 1993 M

yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepemimpinan kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada siswa dan guru dalam menjalankan aktivitas sebagai seorang pengajar dan pendidik sehingga dapat meningkatkan kepuasan seorang guru dalam bekerja. Kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai pemimpin yaitu membina dan membimbing guru-guru dan siswa .

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat diketahui permasalahannya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan fungsinya sebagai pemimpin. Namun sebagian guru dalam menjalankan tugasnya belum maksimal seperti tingkat kehadiran yang rendah, di samping memiliki tugas utama yaitu mengajar, guru juga diberikan tugas tambahan yang menjadikan tugas utama guru menjadi terganggu, seperti ketika guru datang tidak langsung memasuki kelas, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti kurangnya sarana dan prasarana sekolah, biasanya guru masuk kelas setelah lima sampai sepuluh menit bel masuk karena mengerjakan tugas tambahan terlebih dahulu misalnya guru memiliki tugas sebagai pembina osis dan Pembina ekstrakurikuler. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu “ **Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MAN Palopo**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahannya adalah:

1. Berapa besar tingkat perilaku kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo?
2. Berapa besar tingkat kepuasan kerja guru di MAN Palopo?
3. Berapa besar tingkat hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah di MAN Palopo
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di MAN Palopo
3. Untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Guna untuk meningkatkan dan mengembangkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah khususnya pada peningkatan kepuasan kerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sambungan pemikiran bagi pendidik untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menngahadapi masalah mengenai kepuasan kerja guru.

b. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Peneilitian ini juga merupakan bahan informasi tentang hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan guru

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terhadap kepuasan kerja guru dan mengetahui dengan jelas dan lengkap mengenai hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru serta memberi pengalaman dan pendalaman keilmuan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Manfaat penelitian terdahulu oleh penelitian sebagai bahan perbandingan dan acuan.

1. Ikri Malia dalam penelitiannya mengenai” Hubungan antara kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru”disekolah menengah pertama penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru yaitu sebesar 0,361 atau dalam kategori sedang. Yang dimana kepala sekolah harus memberikan kepuasan kerja kepada guru yaitu dengan memberikan perhatian menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sehingga guru mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan.⁵

Penelitian Ikri malia memiliki persamaan dengan penelitian penyusun yang dilakukan diantaranya, sama-sama membahas tentang kepuasan kerja guru, serta menggunakan metode yang sama yaitu metode kauntitatif dengan dua variabel yang sama. Adapun perbedaan dari penelitian tersebut adalah lokasi penelitian yang berbeda serta kesimpulan dan peneliti membahas tentang

⁵Ikri Maria, “ *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru*” (Medan, 2017)

hubungan antara kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sedangkan penelitian yang peneliti lakukan yaitu hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

2. Zainal fauzi dalam penelitiannya mengenai “kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kerja guru”. Penelitian ini tujuannya ingin mengetahui tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah, dengan kerja guru.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepala sekolah harus meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan prosedur kerja tetapi juga harus membangun hubungan yang baik dan menghargai anggotanya. Kepala sekolah juga diharapkan untuk menciptakan iklim sekolah yang sama baiknya dengan komunikasi, perencanaan agar mencapai hasil yang baik. Penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, dengan pengembangan kerja guru dengan menggunakan pengelolaan dan analisis.⁶

Penelitian zainal fauzi memiliki persamaan yaitu variabel penelitian yang sama yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah, dengan kerja guru dengan menggunakan metode yang sama yaitu metode kuantitatif. Adapun perbedaan dari penelitian tersebut adalah memiliki lokasi penelitian yang berbeda dan peneliti membahas tiga variabel sedangkan peneliti membahas dua variabel dan peneliti berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan iklim organisasi dan kerja guru sedangkan penelitian penyusun berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

⁶Zainal Fauzi, “ *Jurnal Kepemimpinan Kepala Sekolah pengembangan Kerja Guru*” (Palangkaraya: Volume 1, Nomor 2, April 2017)

3. Dwi Sunarto, Dadi Setiadi, Hamidsyukrie ZM, dalam penelitian mengenai “ Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa ” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa sebesar 52,0%⁷

Adapun persamaan dari penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu angket dan menggunakan teknik analisis data yaitu korelasi. Adapun perbedaan dari penelitian tersebut yaitu peneliti memiliki nilai yang signifikan sebesar 0, 752 sedangkan penelitian ini memiliki nilai signifikan sebesar 52,0%, dan peneliti memiliki dua variabel sedangkan penelitian memiliki tiga variabel.

⁷ Dwi Sunarto, Dadi Setiadi, Hamidsyukrie ZM, “ *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa*” (Mataram, 2017)

B. Landasan Teori

a. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah

Dalam kamus bahasa Indonesia perilaku adalah tanggapan atau reaksi terhadap rangsangan atau lingkungan.⁸

Menurut Abdul Azis Wahad bahwa dalam kepemimpinan perilaku adalah gaya kepemimpinan dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan, yang menurut teori ini sangat besar pengaruhnya dan bersifat sangat menentukan dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pendekatan teori perilaku melalui gaya kepemimpinan dalam realisasi fungsi-fungsi kepemimpinan, merupakan strategi kepemimpinan yang memiliki dua orientasi pada bawahan. Perilaku kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang bawahan.⁹

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Nur Efendi, perilaku kepemimpinan ada tiga dimensi, yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*), dan kematangan (*maturity*). Perilaku tugas merupakan pemberian petunjuk oleh pemimpin terhadap anak buah meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka secara ketat. Perilaku hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui

⁸Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional*. 1161

⁹Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*. 89

komunikasi dua arah yang meliputi mendengar dan melibatkan anak buah dalam pemecahan masalah. Adapun kematangan adalah kemampuan dan kemauan anak buah dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.¹⁰

Teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang lain dengan efektif.¹¹

a. *Ohio state studies*

Studi ini mengidentifikasi adanya dua dimensi perilaku pemimpin Yang dinamakan *initiating structure* dan *consideration*. *Initiating structure* merupakan tingkatan keadaan di mana seseorang pemimpin mungkin mendefinisikan dan menstrukturkan perannya dan bawahannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pemimpin dengan *initiating structure* tinggi adalah seseorang menunggaskan anggota kelompok pada tugas tertentu, mengharapkan pekerjaan memelihara standar kinerja yang pasti, dan menengkan pencapaian *deadline*. Sedangkan *consideration* dideskripsikan sebagai tingkatan di mana seseorang mungkin mempunyai hubungan kerja yang ditandai oleh saling percaya, menghargai gagasan pekerja, dan menghargai perasaan mereka. Pemimpin dengan *consideration* tinggi adalah seseorang yang membantu pekerja yang mempunyai

¹⁰Nur Effendi, *Islamic Educational Leadership*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), H 158-159

¹¹Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 3, (Depok: Rajawali pers 2017), H. 313

masalah personal, bersahabat dan mudah didekati dan memperlakukan dengan sama semua pekerja

b. *University of Michigan studies*

Menurut pandangan teori ini, perilaku pemimpin juga mempunyai dua dimensi yaitu: *employee-oriented* dan *production-oriented*. Pemimpin *employee-oriented* menekankan pada hubungan interpersonal, mereka memerhatikan kepentingan personal dalam kebutuhan pekerja mereka dan menerima perbedaan individual di antara anggota.

Pemimpin dengan *production-oriented* cenderung menekankan pada aspek teknis atau tugas dari pekerjaan, kepentingan utama mereka adalah dalam penyelesaian tugas kelompok mereka, dan anggota kelompok adalah sarana menuju akhir.¹²

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan ujung tombak dan kemudi strategis bagi jalannya lembaga pendidikan atau sekolah. Jika suatu lembaga pendidikan tanpa ada pemimpin yang adaptif dan kreatif, maka kurang optimal dalam pelaksanaannya yang dapat mengakibatkan kemunduran lembaga tersebut. Pimpinan dalam lembaga pendidikan selayaknya menggerakkan seluruh unsur yang dipimpinnya, terutama para guru, untuk mencapai tujuan bersama.

Setiap kepala sekolah mempunyai cara dan kemampuannya. Perbedaan tersebut pada tingkat pendidikan, pemahaman terhadap bawah, dan situasi yang di hadapinya. Dalam hal ini Sweeney dan McFarlin berpendapat bahwa pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada budaya atau situasi mencoba untuk

¹²Ibid 314-316

mencocokkan perilaku kepemimpinan dengan tuntutan budaya atau situasi dalam rangka meningkatkan produktivitas sekolah. Kepemimpinan situasional menyarankan agar kepemimpinan sesuai dengan tingkat kematangan guru dan staf sekolah. Untuk meningkatkan produktivitas sekolah di perlukan kepemimpinan yang mempunyai kompetensi kepemimpinan yang kuat yang merupakan faktor-faktor penentuan kinerja guru.¹³

Perilaku kepemimpinan memiliki dua perilaku yaitu perilaku yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*) dan perilaku yang berorientasi pada hubungan manusia(*human relation*).¹⁴

a. Perilaku yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*) yang meliputi: mengutamakan pencapaian tujuan, menilai pelaksanaan tugas bawahan, menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas, menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan, memberi petunjuk-petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas.

b. Perilaku yang berorientasi pada hubungan manusia (*human relation*). Yang meliputi: melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, bersikap bersahabat, membina hubungan kerjasama dengan baik, memberikan dukungan terhadap bawahan, menghargai ide atau gagasan, memberikan kepercayaan kepada bawahan.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dimanifestasikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan kurikulum, metode, siswa, biaya

¹³Sweeney dan McFarlin, *pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru*, (2002), h. 271

¹⁴Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakaryah, 2000)

atau keuangan sekolah, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan tenaga kependidikan. Dengan demikian perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan penentu keberhasilan produktivitas sekolah.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu.¹⁵ Dengan begitu, berbicara tentang kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial. Kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang dikehendaki, dan dengan cara bagaimana arah atau tujuan tersebut dapat dicapai sangat ditentukan oleh para pemimpin.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah merupakan inti kepemimpinan kepala sekolah.¹⁶ Kepala sekolah juga merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Maka dari itu, sebagai kepala sekolah haruslah bertanggung jawab yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah.

¹⁵ Syafaruddin dan Asrul, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media, 2014), h. 299.

¹⁶ Syafaruddin, dkk, *Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2012), h. 95.

Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Kemudian Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam mengarahkan dan membina staf, guru dan pegawai sekolah mau bekerja dengan sukarela dalam mencapai tujuan sekolah adalah kepemimpinan sekolah sebagaimana yang dikatakan oleh Hersey dan Blanchard bahwa kepemimpinan adalah: *“Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation”*. Berarti pada intinya kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi aktivitas orang lain baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi atau organisasi tertentu. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi seseorang atau sekelompok orang sehingga mau bekerja secara sukarela menuju tercapainya tujuan organisasi dalam keadaan tertentu.¹⁷

a. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Purwanto, fungsi kepemimpinan adalah: Memandu; Menuntun; Membimbing; Memberi atau membangun motivasi/motivasi kerja; Mengemudikan

¹⁷Wahjosumidjo *Administrasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2010), h. 93.

organisasi; Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik; Memberikan supervisi yang efisien; dan membawa para pengikutnya kepada yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.¹⁸

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan empat fungsi kepemimpinan didalam kehidupan sekolah yaitu:

1). Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda. Dalam menghadapi hal semacam itu kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil. Sehingga dengan kata lain kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat memperlakukan sama terhadap bawahannya sehingga tidak terjadi diskriminasi dan dapat menciptakan semangat kebersamaan diantara mereka.

2). Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf, maupun siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran dan anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (suggesting). Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana

¹⁸purwanto, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 59

yang mendukung. Tanpa adanya dukungan yang disediakan oleh kepala sekolah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik (supplying objectives).

3). Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah. Sesuai dengan misi yang dibebankan kepada sekolah, kepala sekolah harus mampu membawa perubahan sikap perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan.¹⁹

Kepemimpinan memiliki karakteristik yang saling berhubungan sehingga menjadi sebuah kesatuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan yang dipimpinnya. Penerapan kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota/bawahan dan sumber daya pendukung organisasi. Pemimpin yang efektif harus belajar dari kesalahan pada masa lalu dan berusaha memperbaiki dengan cara yang bijak dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan kritik dan saran perbaikan. Kepemimpinan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan sekolah. Sekolah akan maju apabila dipimpin oleh kepala sekolah yang memiliki visi, memiliki keterampilan manajemen, memiliki integritas kepribadian dalam melakukan perbaikan mutu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah cara/kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya dan untuk

¹⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008). H 106-109

itulah seorang kepala sekolah harus mempunyai kompetensi untuk mencapai tujuan sekolah.

Adapun indikator dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Perilaku hubungan
2. Perilaku tugas
3. Perilaku kematangan
 - b. kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.²⁰ Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pemimpin dan sesama karyawan.²¹

Kepuasan kerja guru adalah suatu bentuk perasaan guru terkait menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan kepala sekolah. Sedangkan menurut Kumar dan Giri dalam buku Gufron kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi.²²

Kepuasan kerja pada guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara

²⁰Minto. Waluyo, *Manajemen Psikologi Industri*, (Jakarta: Indeks, 2012), h. 127.

²¹Ibid.

²²M. Nur Gufron, “Kepuasan Kerja Guru Ditinjau dari Iklim Kelas dan Efikasi Mengajar,” *Quality* Vol. 4, No.2, 2016, h. 259.

tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan suatu perasaan guru terkait menyenangkan atau tidaknya terhadap pekerjaan, dan sejauhmana seorang guru menerima aspek-aspek dalam unsur pekerjaannya diantaranya evaluasi, rekan kerja, atasan/kepala sekolah yang mempengaruhi kenaikan komitmen, komitmen karir dengan meningkatkan kompensasi, kebijakan dan kondisi pekerjaan.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri seseorang juga sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara pemimpin memperlakukan dengan dalil terhadap bawahannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-maidah/5:8 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا ۚ اَعْدِلُوْٓا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Terjemahannya:

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.²³

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya apapun yang dilakukan manusia pasti ada imbalannya yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang bagus

²³Departemen Agama Republik Indonesia, h. 109

yang dilakukan dengan ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

a. Pentingnya kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena hal tersebut sangat berkaitan erat dengan faktor utama organisasi yaitu guru. Inilah beberapa pemaparan mengenai pentingnya kepuasan kerja.

1) Tingkat kepuasan kerja, akan mempengaruhi harapan kerja dari suatu kelompok tertentu.

2) Pergantian, Rotasi/Mutasi guru (*Turnover*).

*Turnover is important to managers because it both disrupts organizational continuity and is very costly.*²⁴ Pegawai yang puas akan lebih memilih untuk mempertahankan pekerjaannya saat ini, sementara pegawai yang tidak puas akan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya atau setidaknya mulai mencari pekerjaan lain.²⁵

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian pegawai, yaitu proporsi pegawai yang meninggalkan organisasi. Para pegawai yang lebih puas kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan atasan mereka. Pergantian pegawai cukup merugikan. Disamping kerugian langsung dan tidak langsung bagi organisasi untuk mengganti karyawan, para pegawai yang

²⁴Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2007), p. 197

²⁵Reinelda Rani Rosalina, Matin, dan Kamaludin. *Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Guru Smk Cikarang Utara*, Jurnal SAP Vol. 2 no. 3., 2018, h. 227.

tetap tinggal mungkin akan merasa tidak puas karena harus berpisah dengan rekan kerja yang bernilai dan timbulnya gangguan terhadap pola sosial yang telah dibina selama ini.

3) Meningkatkan *Self Efficacy* guru

Semakin tingginya *efficacy* guru maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru, begitupun sebaliknya jika *self efficacy* rendah maka kepuasan kerja guru pun rendah.²⁶

4) Meningkatkan kinerja guru

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Rasto menunjukan bahwa kepuasan kerja guru itu berpengaruh terhadap kinerja guru.²⁷

b. Kategori kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori. Colquitt, LePine, Wesson dalam buku Wibowo mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:

a) *Pay satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima. Kebanyakan pekerja mendasarkan keinginannya atas bayaran pada perhitungan

²⁶Ni.Made Eka Srinadi dan I Gusti Salit Ketu Netra, *Pengaruh Pernerdayaan, Self Efficacy, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, h. 19.

²⁷Rini dan Rasto, "Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Role Of Job Satisfaction In Improving The Performance Of Employees)," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.1, No. 2, 2018, h. 86-91.

secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama.

b) *Satisfaction with the work itself*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormat, dan memanfaatkan keterampilan penting dari pada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini memfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja.

c) *Supervision satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atas mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat mala, mengganggu, dan menjaga jarak. Kebanyakan pekerja mengharapkan atas membantu mereka mendapat apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung atasan memberikan penghargaan atas kinerja baik, membantu pekerja mendapatkan sumber data yang diperlukan, dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu. Disamping itu, perja mengharapkan atasan yang disukai. Hal tersebut tergantung pada atasan mempunyai kepribadian baik, demikian pula mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pekerja.

d) *Coworker satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk rekan sekerja mereka, cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan

sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Di sisi lain kita, mengharpkan senang bekerja bersama mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja. Rekan sekerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat.

e) *Altruism*

Altruism merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini antara lain ditunjukan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

f) *environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan yang baik dapat menciptakan quality of worklife ditempat pekerjaan. Namu, terdapat pandangan bahwa nilai-nilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerjaan., tidak seperti bayaran, promosi, dan seterusnya.²⁸

Adapun indikator dari kepuasan kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang diterima
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Pengawasan

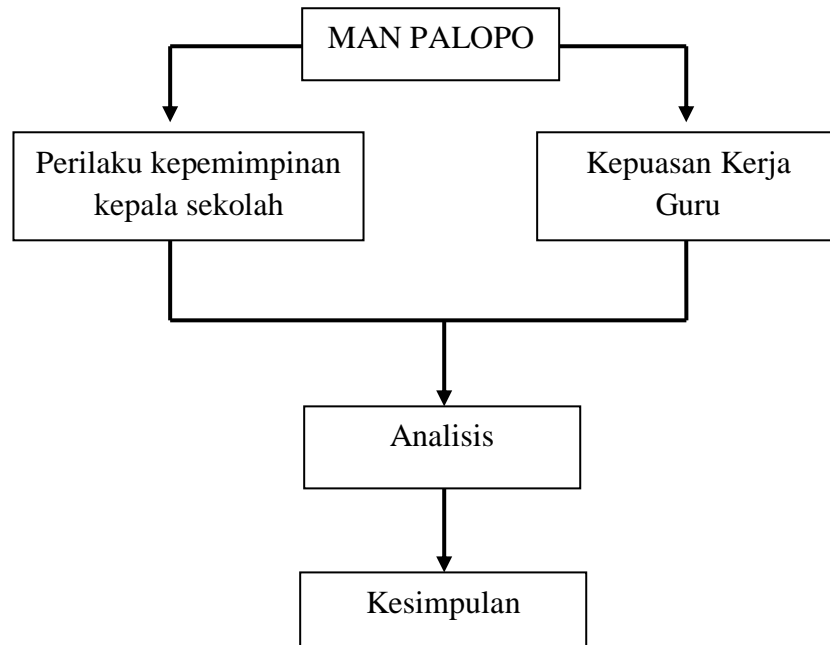
C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan gambaran tentang konsep bagaimana suatu variabel memiliki hubungan dengan variabel lainnya. Bagaimana faktor-faktor dalam penelitian tersebut dapat saling berhubungan.²⁹

²⁸Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 3, (Depok, Rajawali Pers, 2017) H. 132-134

²⁹Feni dewi, (2017), *Contoh Kerangka Berfikir Ilmiah dan Langkah-langkah Menyusun kerangka Berfikir*, di akses dari <http://www.karyatulisku.com/2017/12/contoh-kerangka-berpikir-ilmiah.html> ,pada tanggal 21/01/2018 pukul 10.03.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya (independen) adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) yang akan memberikan hubungan dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru (Y). Adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang dikemukakan dalam penelitian ini merupakan garis besar dalam penelitian ini, yang mana kerangka pikir tersebut digunakan untuk menunjang dan mengarahkan penelitian ini. Untuk lebih lanjut peneliti gambarkan kerangka pikir sebagaimana tersebut diatas.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.³⁰

1. Hipotesis Deskriptif

“ Terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo”

2. Hipotesis statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0: \rho_{yx1x2} = 0$$

$$H_a: \rho_{yx1x2} \neq 0$$

Keterangan:

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang lazim digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo. Penggunaan metode pendekatan dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk memperjelas sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan antara lain:

- a. Pendekatan asosiatif, sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu untuk melihat pengaruh yang signifikan antara dua variabel atau lebih.
- b. Pendekatan manajemen, yakni pendekatan dari segi manajemen yang dilaksanakan pihak sekolah, dalam hal peningkatan kepuasan kerja guru.

Jenis penelitian kuantitatif ini menggunakan jenis penelitian *ex-post facto* bersifat korelasional. Disebut penelitian *ex-post facto* karena dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau manipulasi variabel-variabel penelitian, tetapi mengungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada diri responden. Bersifat korelasional karena fokus penelitiannya adalah hubungan antara dua variabel atau lebih.

Karakteristik penelitian korelasional pada judul penelitian hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru pada MAN Palopo akan meneliti peristiwa yang telah terjadi sehingga data tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru akan membantu

mengetahui faktor penyebab yang memungkinkan terjadinya kepuasan kerja guru dalam organisasi.

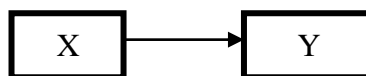
Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua variabel yang terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen yaitu:

- a. Variabel independen meliputi perilaku kepemimpinan kepala sekolah
- b. Variabel dependen meliputi kepuasan kerja guru

Keterangan:

- a. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan sehingga menimbulkan variabel terikat. Variabel ini disebut dengan variabel bebas, variabel kuasa, variabel pengaruh, variabel stimulus dan lain-lain.
- b. Variabel dependen adalah jenis variabel yang telah dipengaruhi oleh adanya variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang timbul disebabkan oleh variabel bebas.

Hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model hubungan antara variabel penelitian yang akan dibuktikan

Dimana:

X : Perilaku kepemimpinan kepala sekolah

Y : Kepuasan kerja guru

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di MAN Palopo yang terletak diprovinsi Sulawesi selatan tepatnya di jl. Dr. Ratulangi Kec Bara Kelurahan Balandai Kota Palopo.



Gambar 3.2 lokasi penelitian

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan pada Oktober-November tahun ajaran 2020. dalam penulis membuat tabel tanggal dan waktu peneltian agar lebih mudah dipahami. Adapun tanggal dan waktunya bisa dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 waktu dan kegiatan penelitian

| No | Kegiatan | Waktu Penelitian | | | |
|----|--------------------|------------------|----|------------|----|
| | | Pekan ke | | | |
| | | I | II | III | IV |
| 1 | Pengajuan Judul | | | 19/12/2018 | |

| | | | | | |
|----|---------------|------------|------------|------------|------------|
| | Proposal | | | | |
| 2 | Penelitian | | 08/04/2019 | | |
| | Judul | | | | |
| | Proposal | | | | |
| 3 | Bimbingan | 29/04/2019 | 19/07/2019 | 25/07/2019 | 31/07/2019 |
| | Proposal | | | | |
| 4 | Seminar | | 25/08/2019 | | |
| | Proposal | | | | |
| 5 | Pengurusan | | | 03/09/2020 | |
| | Izin | | | | |
| | Penelitian | | | | |
| 6 | Pengumpulan | | 03/11/2020 | 04/11/2020 | |
| | Data | | | | |
| 7 | Analisis Data | | | | 12/11/2020 |
| 8 | Bimbingan | | | | |
| | Skripsi | 27/11/2020 | 28/12/2020 | 20/01/2021 | 28/01/2021 |
| 9 | Seminar | | | | |
| | Hasil | 26/03/2021 | | | |
| 10 | Ujian Akhir | | | | |

C. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Defenisi operasional variabel

Guna mengetahui deskripsi yang jelas tentang arah pembahasan ini, maka penulis memberikan pengertian dan maksud kata yang terdapat dalam rangkaian judul penelitian ini sebagai berikut:

a. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud disini adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk berkerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Kepuasan kerja guru adalah suatu tingkat perasaan senang atau tidak senang seseorang, puas atau tidak puasa atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan yang dimiliki. Yang dimana merupakan penilaian terhadap karakteristik

pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional dipekerjaan yang dirasakan.

2. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini dibatasi pada tinjauan secara teoritis tentang hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kaulitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwasanya populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu.³¹ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN Palopo yaitu berjumlah 54 orang yang terdiri dari guru PNS dan honorer.

Tabel 3.2 Populasi Guru MAN Palop

| No | Nama | |
|-------------|---------------------------------|--------------------|
| Pangkat/Gol | | |
| 1 | Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I | Pembina IV/a |
| 2 | Dra. Maida Hawa, M.Pd.I | Pembina Tk. I,IV/b |
| 3 | Dra. Anna Rahmah Chalid, M.Pd.I | Pembina IV/a |

³¹Sugiono, Metode *Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Cet. 25: Bandung: Alfabeta, Februari 2017), h. 80

| | | |
|----|-----------------------------|-----------------------|
| 4 | Drs. M. Bahrum T, M.Pd.I | Pembina IV/a |
| 5 | Dra. Niba Manganni | Pembina IV/a |
| 6 | Dra. Nurwahida | Pembina Tk. I,IV/b |
| 7 | Kasiantu S.Pd | Pembina Tk. I,IV/b |
| 8 | Dra. Jumianti Sinarji | Pembina IV/a |
| 9 | Dra. Rahayu, M.Pd | Pembina Tk. I,IV/b |
| 10 | Dra. Jumaliana | Pembina IV/a |
| 11 | Drs. Haeruddin, M.Pd | Pembina IV/a |
| 12 | Rahma, S.Ag, S.Pd | Pembina Tk. I.III/d |
| 13 | Dra. Nurmiati, M.Pd.I | Pembina IV/a |
| 14 | Dra. Hj. Uswaty Khalid | Penata Tk. I.III/d |
| 15 | Indarmi H. Renta, S. Ag. | Penata Tk.I III/ d |
| 16 | Mustika, SE. | Penata MudaTk.I/III/b |
| 17 | Dra. St. Nun Ainun Yahya | Penata Tk.I.III/d |
| 18 | Drs. Hj. Nurpati | Penata Tk.I.III/d |
| 19 | Drs. Abd. Muis Achmad | Penata Tk.I.III/d |
| 20 | Sujarno, S. Ag, M.Pd.I | Penata Tk.I.III/d |
| 21 | Yusni, ST | Penata III/C |
| 22 | Andi Sriwahyuli, S.Pd. M.Pd | Penata III/C |
| 23 | Asriani Baso, S.Ag | Penata Muda III/a |
| 24 | Paulus Baan, ST | Penata Muda III/a |
| 25 | Suhria Fachmi Ahlan, S.Pd | Penata III/a |
| 26 | Husniati Muhyirung, S.Pd | Penata III/a |

| | | |
|----|---------------------------------|--------------------|
| 27 | Sucianty Rustam, S.Pd | Penata III/a |
| 28 | Zulfitriah Hasim, S.Pd | Penata III/a |
| 29 | Titin Harfiana, S.Pd.I | Penata III/a |
| 30 | Nursan Nawir, S.Pd | Penata III/a |
| 31 | Irfan Rizal, S.Or | Penata III/a |
| 32 | Musril Hamzah, S.Pd | Penata III/a |
| 33 | Fakhrul Islam, S.Pd | Penata III/a |
| 34 | Muhammad Fathanah, S.Pd | Penata III/a |
| 35 | A. Nur Amaliah Batari, S.Pd | Penata III/a |
| 36 | Drs. Sofyan Lihu | Pembina Tk.I.,IV/b |
| 37 | Udding, S.Pd | Pembina Tk.I.,IV/b |
| 38 | Rahmawati, SS. | Pembina IV/a |
| 39 | Hardah, SE., M.Si | Penata Tk. I.III/d |
| 40 | Bebet Rusmasari, K., S.Pd | Penata Tk. I.III/d |
| 41 | Darwis, S.Pd | Penata Tk. I.III/d |
| 42 | Hisdayanti, ST | Penata Tk. I.III/d |
| 43 | Rizal Syarifuddin. SE | Penata Tk. I III/d |
| 44 | Faisal Syarifuddin. ST | Penata Tk.I.III/d |
| 45 | Abdul Wahhab, S.Si., M.Pd | Penata Tk.I.III/d |
| 46 | Alahuddin, S.Fil.I., M.Pd.I | Penata Tk.I.III/d |
| 47 | Sugiyah, SP | Penata III/C |
| 48 | Muh. Nashir Takbir, S.Kom, M.Pd | Penata III/C |
| 49 | Nursanti, S.Pd | Honor |

| | | |
|----|------------------------------------|-------|
| 50 | Rusnia, S.Pd.I, M.Pd | Honor |
| 51 | Satriani, S.Pd | Honor |
| 52 | Muh. Yunus, S.Pd | Honor |
| 53 | Sitti Rahmatiah Ramlan Dhara, S.Pd | Honor |
| 54 | Drs. Abd. Madjid DM., M.Pd.I | Honor |

Sumber : Tata Usaha MAN Palopo tahun 2020

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³² Teknik pengambilan sampel ini dengan menggunakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.³³ Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN Palopo yang berjumlah 54 orang, yang terdiri dari guru PNS dan honorer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden. Responden

³²*Ibid*, h. 81.

³³*Ibid*, h. 85.

adalah orang diberikan pertanyaan.³⁴ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang rumusan masalah yang penulis ajukan. Dengan melakukan penyebaran kuesioner responden untuk mengukur persepsi responden digunakan *Skala Likert*.³⁵

Butir-butir instrumen angket dalam penelitian ini disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu menggunakan alternatif jawaban : (SS) sangat setuju, (S) setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju,. Pemberian bobot terhadap pertanyaan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pertanyaan negatif 1, 2, 3, 4.

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengelolaan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan statistic and service solution (SPSS). Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji persyaratan analisis untuk mengetahui apakah instrument dapat dilanjutkan atau tidak.

b. Dokumentasi

Dokumentasi ini berasal dari kata dokumen, yang berarti bahan-bahan tertulis. Teknik ini digunakan ketika mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan baik itu berupa dokumen, angket, dan sebagainya. Telah dokumentasi

³⁴ Irawan soehartono, metode penelitian social, (Bandung: PT Remaja rosdakarya, 1995) , hlm 65

³⁵ Misbakhul Munir, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permata di Kecamatan Balapulang*, (Universitas Diponegoro, Semarang; 2011) <https://google.schooler> diakses pada 25/11/2018.h.55.

merupakan salah satu teknik penting dalam suatu penelitian dengan mengumpulkan informasi yang telah ada pada lembaga terkait. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan.³⁶ data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian. Peneliti melakukan metode ini sebagai salah satu metode pendukung dalam data yang di perlukan tentang hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y), dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo.

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 158.

Tabel 3.3 kisi-kisi instrumen perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru

| No | Variabel instrumen | Sub variabel | Indikator | No butir | Jumlah |
|----|--------------------------------------|-----------------------|--|------------------------------------|--------|
| 1 | Perilaku kepemimpinan kepala sekolah | 1.perilaku hubungan | a. memberikan dukungan terhadap bawahan b.mem berikan kepercayaan terhadap bawahan c.mem binan hubungan kerja sama yang baik | 1,3,4 5,6, 17 2,10, 14 | 9 |
| | | 2.perilaku tugas | a. melakukan pengawasan b.mengutamakan pencapaian tujuan | 7,8,9 , 15 1112 ,13 | 7 |
| | | 3.perilaku kematangan | a.bertanggung jawab b.memberi arahan | 18, 20 16, 19 | 4 |
| 2 | Kepuasan kerja guru | 1.Gaji yang diterima | a. gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 2, 6 | 4 |

| | | | | | |
|--|--|--------------------------------|--|---------------|---|
| | | | b. gaji yang diterima telah cukup memenuhi kebutuhan | 1, 8 | |
| | | 2.pekerjaan itu sendiri | a. pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian | 7, 9 | |
| | | | b. berkesempatan untuk menggunakan metode sendiri dalam bertugas | 21 | 5 |
| | | | c. pekerjaan tersebut memberikan tantangan sendiri | 17, 21 | |
| | | 3. hubungan dengan rekan kerja | a. adanya kerja sama sesame rekan kerja | 3,5, 1012, 16 | 8 |
| | | | b. terjadi hubungan kekeluargaan terhadap rekan kerja | 4,11, 14 | |
| | | 4.pengawas an | a. pimpinan telah menetapkan aturan pengajar | 13, 15 | |
| | | | b. pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan | 18, 19 | 4 |

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur kejadian (variabel penelitian) alam maupun sosial yang diamati.³⁷ Sedangkan menurut Sanjaya instrument penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi penelitian.³⁸ Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian adalah peneliti sendiri.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesasihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur menurut sugiyono.³⁹ Validitas dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Rancangan angket diserahkan kepada dua orang ahli atau validator untuk di validasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda centang pada skala likert 1-4 seperti berikut ini:

- a. Sangat setuju : 4
- b. Setuju : 3

³⁷Sugiyono “ *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Cet 25: Bandung: Alfabeta 2016) H. 102

³⁸Sanjaya “ *Penelitian Tindakan Kelas*” (Jakarta: Kencana, 2011) H 84

³⁹Sugiyono “ *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2008) H. 363

c. Kurang setuju : 2

d. Tidak setuju : 1

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merivisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah di isi oleh validator dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statitik *Aiken's* berikut:⁴⁰

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

V = indeks validasi

S = r-1o

r = skor yang diberikan oleh validator

1o= skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interprestasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:⁴¹

⁴⁰Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), h. 113.

⁴¹ Hasril Ridwan dan Sunarto, *Pengantar statistika untuk pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi dan bisnis*, (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

Tabel 3.4 Interpretasi Validitas Isi

| Interval | Interpretasi |
|------------|--------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat tidak valid |
| 0,20-0,399 | Tidak valid |
| 0,40-0,599 | Kurang valid |
| 0,60-0,799 | Valid |
| 0,80-1,00 | Sangat valid |

(Sumber: Ridwan dan Sunarto, 2010:81)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut sugiyono reliabilitas instrument yaitu suatu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.⁴² Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrument ditunjukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat realibilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas

| Koefisien Korelasi | Kriteria Reliabilitas |
|----------------------|-----------------------|
| $0,80 < r \leq 1,00$ | Sangat Tinggi |
| $0,60 < r \leq 0,80$ | Tinggi |
| $0,40 < r \leq 0,60$ | Cukup |

⁴²Sugiyono “ *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2014) H. 348

$$0,20 < r \leq 0,40$$

Rendah

$$0,00 < r \leq 0,20$$

Sangat Renda

(Sumber : Suharsimi Arikanto, 1998 : 206).

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul.⁴³ Kajian dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan computer program *SPSS versi 20*.

1. Analisi statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengelolaan data, dan penyajian data ke dalam bentuk tabel, grafik ataupun diagram agar mendapatkan gambaran yang teratur, ringkas, dan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa.⁴⁴ Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket skala hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN palopo. Dengan keperluan analisis tersebut, maka digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa rata-rata, nilai tengah (median), standar deviasi variasi, tentang skor, nilai terendah dan nilai tertinggi, serta tabel distribusi frekuensi.

⁴³Suharmi Arikanto “ *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi 1 (Jakarta:Rineka Cipta,1998) h. 206

⁴⁴M. Subana, dkk, *Statistik Pendidikan*, (Cet, 1; Pustaka Setia, 2000) h. 12.

a. Menghitung persentase (%) Skor capaian responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$Pr = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

Pr = Prestasi jawaban

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

Selanjutnya akan diakumulasi untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudiam skor setiap indikator diakumulasi lagi untuk mendapatkan skor pada setiap indikator penelitian. Dari skor setiap indikator kemudiandiakumulasi kembali untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan dalam penelitian:

Untuk menentukan skor setiap sub variabel indikator maka digunakan formasi rumus sebagai berikut:

$$Pr = \frac{sc}{si} \times 100\%$$

Keterangan:

Pr = Prestasi capaian

Sc = Jumlah skor capaian

Si = Jumlah skor ideal

100% = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya keterampilan konseptual perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:⁴⁵

Tabel 3.6 Kategorisasi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan kerja guru

| Rentang % Skor | Kategori |
|-----------------------------------|-------------|
| $82,3 \leq \text{skor} \leq 100$ | Sangat Baik |
| $62,5 \leq \text{skor} \leq 82,3$ | Baik |
| $43,8 \leq \text{skor} \leq 62,5$ | Cukup Baik |
| $25,0 \leq \text{skor} \leq 43,8$ | Tidak Baik |

2. Analisis statistik inferensial (Uji Asumsi Klasik)

Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data

⁴⁵Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi; Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013) diakses tanggal 25 Desember 2018.

sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.⁴⁶

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis grafik yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Jika nilai signifikan $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal.

Jika nilai signifikan $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X dan Y.

Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 20*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan *R-Square* $> 0,05$. Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R-Square* $< 0,05$. Apabila

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Cet. 25; Bandung: Alfabeta, 2017) h. 148

akan melihat dari F_{tabel} maka, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

3. Uji koefisien korelasional

Uji korelasi merupakan pengujian atau analisis data yang berfungsi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tidak bebas (Y). Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap sebagai variabel kontrol. Untuk mengetahui nilai analisis korelasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.7 kategori koefisien korelasi

| Skor | kategori |
|--------------|---------------|
| 0,80 - 1,000 | sangat kuat |
| 0,60 - 0,799 | kuat |
| 0,40 - 0,599 | sedang |
| 0,20 - 0,399 | rendah |
| 0,00 - 0,199 | sangat rendah |

4. Koefisien determinasi

Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

r^2 : Kuadrat dari koefisien korelasi⁴⁷

5. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji-t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial dengan variabel terikat(Y), hal dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} pada taraf 5%. Adapun syarat-syarat dalam menunjukkan uji-t adalah berikut:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel
- c. Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel.

⁴⁷ Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula*, (Cet. 1; Bandung: Alfabeta, 2009) h, 139.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat MAN Palopo

Mandrasah Aliyah Negeri Palopo atau singkatan MAN Palopo yang terletak di jln. Dr. Ratulangi Kel Balandai Kec. Bara Kota Palopo. Bangunan sekolah ini merupakan milik sendiri dengan luas bangunan 39.279 m².

Mandrasah Aliyah Negeri Palopo atau singkatan dari MAN Palopo adalah alih fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) palopo. PGAN Palopo awal mulanya didirikan pada tahun 1960 yang namanya adalah PGAN selama empat tahun setingkat (SLTP), kemudian masa belajarnya ditambah dua tahun menjadi PGAN selama enam tahun setingkat (SLTA). Hal ini berlangsung dari tahun 1968 sampai dengan 1986. Kemudian pada tahun 1993 masa belajarnya berubah menjadi tiga tahun setelah MTS mengalami perubahan dari PGAN selama empat tahun., sitingkat dengan sekolah pendidikan guru (SPG) pada waktu itu. dari PGAN Palopo yang belajar selama tiga tahun ini berakhir pada tahun

1993 dan dua tahun menjelang masa belajar PGAN Palopo berakhir, yaitu pada tahun 1990 diali menjadi Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Selama rentang waktu dari tahun 1990 sampai akhir tahun, dari PGAN Palopo lalu beralih fungsi menjadi MAN Palopo, telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo

| No | Nama Sekolah | Kepala Sekolah | Periode |
|----|------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | PGAN 4 Tahun | Kadis | 1960-1970 |
| 2 | PGAN 4,6,3 Tahun | Drs. H. Rusli | 1970-1990 |
| 3 | PGAN/MAN | H. Abd. Latif P, BA | 1990-1996 |
| 4 | MAN | Drs. M. Jahja Hamid | 1996-2001 |
| 5 | MAN | Drs. Somba | 2001-2003 |
| 6 | MAN | Drs. H. Mustafa Abdullah | 2003-2005 |
| 7 | MAN | Nursjam Baso, S.Pd | 2005-2007 |
| 8 | MAN | Dra. Maida Hawa | 2007-2019 |
| 9 | MAN | Dra. Hj. Umrah M.P.d | 2019-sekarang |

Sumber: Pegawai Tata Usaha MAN Palopo 2020

b. Visi dan Misi MAN Palopo

Visi Mandrasah Aliyah Negeri Palopo adalah terwujudnya insane yang beriman, bertaqwa, cerdas dan menguasai IPTEK, serta mampu bersaing ditingkat local maupun global.

Misi Madrasah Aliyah Negeri Palopo adalah:

1. Menumbuhkan penghayatab terhadap nilai-nilai keikhlasan dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari

2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
3. Meningkatkan motivasi dan percaya diri dalam belajar baik secara pribadi maupun secara kelompok, serta membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif.
4. Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif⁴⁸

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kelengkapan suatu sarana dan prasarana merupakan suatu faktor penunjang kebutuhan dalam pelaksanaan proses pembelajaran dan pelayanan di suatu lembaga pendidikan, tanpa adanya sarana dan prasarana proses pembelajaran tidak berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu pihak sekolah harus memperhatikan sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan yaitu segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di dalam lembaga tersebut sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu.

Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana

| Nama Bangunan/Lapangan | Jumlah | Total Luas Bangunan(m ²) | Kondisi | |
|---------------------------|--------|---|---------|-------|
| | | | Baik | Buruk |
| Ruang kelas | 24 | 72 | ya | - |

⁴⁸Visi dan Misi MAN Palopo, *Dokumentasi* 3 November 2020

| | | | | |
|-----------------------------|---|----|----|----|
| Ruang laboratorium fisika | 1 | 72 | ya | - |
| Ruang laboratorium kimia | 1 | 72 | ya | - |
| Ruang laboratorium biologi | 1 | 72 | ya | - |
| Ruang laboratorium komputer | 1 | 72 | ya | - |
| Ruang laboratorium bahasa | 1 | 72 | ya | - |
| Mushallah | 1 | 96 | ya | - |
| Gedung serba guna | 2 | 96 | ya | - |
| Ruang perpustakaan | 1 | 96 | ya | - |
| Ruang tata usaha | 1 | 72 | ya | - |
| Ruang UKS | 1 | 45 | ya | - |
| Ruang keterampilan | 1 | 72 | ya | - |
| Ruang kesenian | 0 | 0 | - | - |
| Toilet siswa | 8 | 12 | ya | - |
| Toilet guru | 2 | 12 | - | ya |
| Ruang BK | 1 | 72 | ya | - |
| Ruang Osis | 1 | 72 | ya | - |
| Ruang kepala madrasah | 1 | 45 | ya | - |

Sumber: Tata Usaha MAN Palopo

d. Keadaan guru

Guru atau pendidik adalah sala satu komponen pendidikan yang harus ada dalam pendidikan. Dalam hal ini guru sangat memegang peranan penting dalam pengembangan pendidikan, karena secara operasional guru adalah pengelola proses belajar mengajar di kelas. Guru sering diartikan sebagai seorang yang

bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi (fitra) siswa baik potensi kognitif, potensi afektif, maupun psikomotorik. Guru adalah mereka yang berkerja di sekolah atau madrasah, mengajar, membimbing, melatih para siswa agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga dapat menjalani kehidupan dengan baik.⁴⁹

e. Keadaan Siswa

Pada tahun 2020 peserta didik di MAN Palopo berjumlah 841 orang peserta didik. Di kelas X terdiri Sembilan kelas dan 315 peserta didik, kelas XI terdiri dari sepuluh kelas dan 295 peserta didik dan kelas XII terdiri dari delapan kelas dan 231 peserta didik. Pada tahun ajaran ini system kurikulum yang digunakan adalah kurikulum 2013 (K13).⁵⁰

2. Hasil Analisis Data

a. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 2 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksudkan ada pada tabel 4.3

Tabel 4.3 validator instrumen penelitian

| No | Nama | Pekerjaan |
|----|-----------------------|-----------|
| 1 | Dr. Hilal Mahmud, M.M | Dosen |
| 2 | Misran, S.Pd, M.Pd | Dosen |

⁴⁹ Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi*, (Cet. I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h.108.

⁵⁰ Firdaus, SH, *Kepala Tata Usaha MAN Palopo*, Dokumentasi 3 November 2020

Pada validasi isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validasi yang dilakukan oleh ketiga validator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Validasi Data Angket untuk Penelitian Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

| Validator | Item 1 | | Item 2 | | Item 3 | | Item 4 | | Item5 | | Item 6 | |
|-------------|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|-------|---|--------|---|
| | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S |
| Validator 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Validator 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Σs | 5 | | 4 | | 5 | | 5 | | 5 | | 4 | |
| V | 0.83 | | 0.67 | | 0.83 | | 0.83 | | 0.83 | | 0.67 | |

Sumber: Hasil Olah Data *spss vers.20*, Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0,778. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Interpretasi Validitas Isi

| Interval | Interprestasi |
|------------|--------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat tidak valid |
| 0,20-0,399 | Tidak valid |
| 0,40-0,599 | Kurang Valid |
| 0,60-0,799 | Valid |
| 0,80-1,00 | Sangat valid |

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dikatakan memadai (valid)

Tabel 4.6 Validasi Angket Untuk Kepuasan Kerja Guru

| Validator | Item 1 | | Item 2 | | Item 3 | | Item 4 | | Item 5 | | Item 6 | |
|-------------|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|
| | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S |
| Validator 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Validator 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Σ s | 5 | | 6 | | 5 | | 5 | | 5 | | 4 | |
| V | 0,83 | | 1,00 | | 0,83 | | 0,83 | | 0,83 | | 0,67 | |

Sumber: Olah Data *spss vers.20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0,833. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 4.5 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi prestasi dari kepuasan kerja guru dapat dikatakan (*valid*).

b. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha (a)* suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a)* > 0,60 atau lebih

besar dari r tabel. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.⁵¹

Hasil pengujian reliabilitas dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 . Uji Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .838 | 16 |

Sumber: Hasil Olah Data *spss vers. 20*. Tahun 2020

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diperoleh untuk angket perilaku kepemimpinan kepala sekolah nilai dari r_{11} sebesar 0,838. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Kepuasan kerja guru

| Reliability statistics | |
|-------------------------------|-----------|
| Cronbach's Alpha | N of Item |
| .792 | 16 |

Sumber: data hasil olah data *spss vers.20*. tahun 2020

Kemudian untuk tabel 4.8 uji reliabilitas, untuk angket kepuasan kerja guru memperoleh nilai r_{11} sebesar 0,792. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket kepuasan kerja guru dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

⁵¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (cet,XIV;Jakarta: Rineka Cipta,2010), h. 221

3. Hasil Analisis Statistik Dekskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistic seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistic deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, minimum,maximum,variance, standar deviasi, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Statistik Deskriptif

1. Statistik Deskriptif Variabel X (Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata 85,09 dan varians sebesar 70,387 dengan standar devisi sebesar 8,390 dari skor terendah 71 dan skor tertinggi 99. Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Perilaku Kepemimpinan Kepala sekolah

| Statistik | Nilai Statistik |
|-------------------|-----------------|
| Ukuran Sampel | 54 |
| Mean | 85,09 |
| Standar deviation | 8,930 |
| Variance | 70,387 |
| Range | 28 |
| minimum | 71 |
| maximum | 99 |

Sumber data: Hasil olah data *spss vers.20*. tahun 2020

Jika skor perilaku kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentase perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat di lihat pada tabel.

Tabel 4.10 Perolehan Persentase Kategori Perilaku Kepemimpinan Kepala

| Sekolah | | | |
|------------|-------------|-----------|----------------|
| Skor | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
| 82,3- 100 | Sangat Baik | 29 | 54% |
| 62,5- 82,2 | Baik | 25 | 46% |
| 43,8- 62,4 | Cukup Baik | 0 | 0% |
| 0,0- 43,7 | Tidak Baik | 0 | 0% |
| Jumlah | | 54 | 100 |

Sumber data: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah pada MAN Palopo pada kategorisasi sangat baik diperoleh persentase sebesar 54% dengan frekuensi sampel 29. Sedangkan perilaku kepemimpinana kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 46% dengan frekuensi sampel 25. Sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik untuk perilaku kepemimpinan kepala sekolah tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan pada tabel 4.9 dan 4.10 disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah MAN Palopo termasuk kedalam kategorisasi sangat baik dengan frekuensi 29 orang dan hasil persentase sebesar 54% dengan

skor rata-rata 85.09 tingginya hasil persentase perilaku kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2. Statistik Deskriptif Variabel Y Kepuasan Kerja Guru

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel kepuasan kerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kepuasan kerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 81,93 dan varians sebesar 47,164 dengan standar deviasi sebesar 6,868 dari skor terendah 69 dan skor tertinggi 98. Hal dapat di lihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Guru

| Statistik | Nilai Statistik |
|-------------------|-----------------|
| Ukuran Sampel | 54 |
| Mean | 81,93 |
| Standar Deviation | 6,868 |
| Variance | 47,164 |
| Range | 29 |
| Minimum | 69 |
| Maximum | 98 |

Sumber data: Hasil olah data *spss vers. 20. tahun2020*

Jika skor kepuasan kerja guru dikelompokkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentasi kepuasan kerja guru. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kepuasan kerja guru sebagai berikut

Tabel 4.12 Perolehan Persentase Kategori Kepuasan Kerja Guru

| Skor | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-------------|-----------|----------------|
| 82,3- 100 | Sangat Baik | 22 | 41% |
| 62,5- 82,3 | Baik | 32 | 59% |
| 43,8- 62,5 | Cukup Baik | 0 | 0% |
| 0,0- 43,8 | Tidak Baik | 0 | 0% |
| Jumlah | | 54 | 100 |

Sumber data: Hasil olah data *spss vers.20*. tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dapat disimpulkan hasil angket pada variabel kepuasan kerja guru (Y) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepuasan kerja guru pada MAN Palopo pada kategorisasi sangat baik diperoleh persentase sebesar 41% dengan frekuensi sampel 22 orang. Sedangkan kepuasan kerja guru pada kategorisasi baik diperoleh persentase sebesar 59% dengan frekuensi sampel 32 orang, untuk kategorisasi cukup baik dan tidak baik pada kepuasan kerja guru tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di MAN Palopo termasuk kedalam kategorisasi baik dengan frekuensi 32 dan persentase 59% dengan skor rata-rata 81,93. tingginya hasil persentase kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

4. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Analisis Asumsi Klasik

Dalam regresi linier sederhana terdapat beberapa uji asumsi klasik yang harus dilakukan yaitu:

1). Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang digunakan yaitu uji normalitas kolmogorov smirnow yang bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas menggunakan SPSS (*statistical product and service solution*). Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residul tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik apabila memiliki nilai yang residual yang berdistribusi normal. Hasil normalitas kolmogorov smirnov dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sampel Kolmogorov-Smirnow Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. deviation | 4.52696189 |
| | Absolute | .129 |
| Most Extreme Differences | Positive | .063 |
| | Negative | -.129 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .948 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .330 |

a. Test distributions is normal.

b. Calculated from data.

Sumber data: Hasil olah data spss vers.20. tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikan $0,330 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dan Y. untuk pengujian linieritas dapat digunakan program SPSS (*statistical product and service solution*). Variabel penelitian dapat dikatakan saling berhubungan yang linier apabila bila lebih 0,05. apabila akan melihat dari F_{tabel} maka, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linier. Pada hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan (Combined) Kerja Guru | 1789.337 | 19 | 94.176 | 4.507 | .000 |
| *Perilaku Between Linearity Kepemimpinan Groups | 1413.554 | 11 | 413.554 | 67.656 | .000 |
| Kepala Deviation Sekolah From Linearity | 375.783 | 18 | 20.877 | .999 | .484 |
| Within Groups | 710.367 | 34 | 20.893 | | |
| Total | 2499.704 | 53 | | | |

Sumber data: Hasil olah data *spss vers.20*. tahun 2020

Dari hasil data yang dilakukan dengan menggunakan diperoleh *deviation from linearity sig.* sebesar 0,484. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,484 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan variabel kepuasan kerja guru (Y).

3). Analisis koefisien korelasi

Tabel 4.15 Hasil Analisis koefisien korelasi

Correlations

| | | Perilaku kepemimpinan kepala sekolah | Kepuasan kerja guru |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|---------------------|
| Perilaku kepemimpinan kepala sekolah | Pearson Correlation | 1 | .752 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 54 | 54 |
| Kepuasan kerja guru | Pearson Correlation | .752 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 54 | 54 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data: Hasil olah data *spss vers. 20* tahun 2020

Berdasarkan pada tabel diatas untuk mengetahui variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi. Hasil pengujian korelasi variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,752 dan diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,268. Ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,752 > 0,268$.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

4) Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig |
|--|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 29,546 | 6,398 | | 4.618 | .000 |
| 1 Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah | .616 | .075 | .752 | 8.226 | .000 |

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Guru

Sumber data: Hasil olah data *spss vers. 20*. Tahun 2020

Dari hasil uji-t pada tabel diatas jika dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari *output coefficients* didapatkan T_{hitung} sebesar 8,226 dan T_{tabel} sebesar 4,618 atau $8,226 > 4,618$ dan nilai signifikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

b. Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .752 ^a | .565 | .557 | 4,57028 |

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Sumber data: Hasil olah data *spss vers. 20*. Tahun 2020

Berdasarkan *output* tersebut diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,565. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R besar yaitu $0,752 \times 0,752 = 0,565$ hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y adalah 56,5% dan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 54 guru di MAN Palopo dengan jumlah sampel 54 guru.

Hasil analisis statistik deskriptif merupakan gambaran mengenai variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dan variabel kepuasan kerja guru (Y). dari hasil analisis data tersebut diperoleh bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo menunjukkan bahwa dari responden yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata perilaku kepemimpinan kepala sekolah 85,09, standar deviasi 83,90, nilai maximum dicapai 99 dan nilai minimum 71

dengan rentang nilai 28. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 2 atau persentase 54% yang berada pada interval 82,3-100.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya indikasi yang positif karena sebagian besar guru memberikan penilaian yang positif tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Penilaian yang positif dari para guru tersebut dapat menjadi cerminan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah telah berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi para guru di MAN Palopo, sehingga mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian ini ada beberapa penelitian yang sejalan dan mendukung penelitian ini yaitu dari Dwi Sunarto, Dadi Setiadi, dan Hamidsyukrie ZM dengan judul penelitian “ Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri di Kota Mataram”, yang menunjukkan pengaruh yang cukup baik yaitu 52,0%⁵². Begitupun dengan penelitian Satriadi “ Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 7 Tanjungpinang” menunjukkan pengaruh baik sebesar 68,2%⁵³.

Untuk hasil Kepuasan kerja guru diperoleh nilai rata-rata 81, 93, standar deviasi 6,868, nilai maximum dicapai nilai 98 dan nilai minimum 69 dengan

⁵²Dwi Sunarto, Dodi Setiadi, Hamidsyukrie ZM” *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri di Kota Mataram*” (FKIP Universitas Mataram)<http://jpap.jurnallunram.ac.id/index.php/jpap>

⁵³Satriadi “ *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 7 Tanjungpinang*” <http://dx.doi.org/10.22216/jbe.vli3.874>

rentang nilai 29. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di MAN Palopo dikategorikan baik dengan frekuensi 32 atau persentase 59% yang berada pada interval 62,5-82,3.

Berdasarkan hasil uji statistik dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Nita Karmila dengan judul penelitian “ Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Cianjur” yang menunjukkan pengaruh cukup baik sebesar 44.8%.⁵⁴. Begitupun dengan penelitian Rikardus Kristian Sarang, Basilius Redan Werang, dan Okto Irianto dengan judul penelitian “ Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru di SD Marauke, Papua” menunjukkan pengaruh yang baik yakni 75.6%.⁵⁵

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sebesar 0,752. Secara sederhana dalam melihat indeks korelasi pada tabel 4.15, maka antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo terdapat korelasi yang kuat.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo, karena dari hasil pembagian angket yang diberikan kepada para guru menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah sudah termasuk

⁵⁴Nita Karmila “ *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Cianjur*” Vol 1. No 1. (2017). <http://journal.unpak.ac.id/index.php/pedagonal>

⁵⁵Rikardus Kristian Sarang, Basilius Redan Werang, Okto Irianto “ *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru di SD Merauke Papua*” Vol 2. No. 1 (2019).<http://ejurnal.unmus.ac.id/index.php/primary>

dalam golong sangat baik, untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru menjadi sangat baik kepala sekolah berusaha lebih baik lagi dan selalu memberikan bimbingan dan arahan terhadap guru untuk mencapai nilai rata-rata kepuasan kerja guru yang lebih baik agar dikategorikan sangat baik. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru kepala sekolah harus memahami apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Besar tingkat perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah di MAN Palopo, dengan menuntukkan nilai rata-rata menggunakan alat ukur parameter yaitu, perilaku hubungan, perilaku tugas dan perilaku kematangan dengan nilai skor sebesar 85,09 dan persentase 54% yang termasuk dalam kategori sangat baik.

2. Besar tingkat kepuasan Kerja Guru di MAN Palopo, dengan menentukan nilai rata-rata tersebut digunakan alat ukur parameter yaitu, gaji yang diterima, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan. Dengan nilai skor sebesar 81,93 dan persentase 59% yang termasuk dalam kategori baik.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo adalah sebesar $0,752 > 0,268$. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,752 > 0,268$) maka hipotesis diterima dengan artian H_a diterima H_0 ditolak. Dan tingkat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAN Palopo termasuk pada tingkat hubungan dengan kategori kuat. Ini berarti sebagai pemimpin kepala sekolah harus lebih memperhatikan faktor apa saja yang berpengaruh dalam memberikan kepuasan kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan saran-saran kepada pihak sekolah MAN Palopo sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo kepada guru dan murid sudah cukup baik dan hendaknya dipertahankan. Karena kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kedudukan dan peranan yang penting bagi kerja guru, agar guru dapat melaksanakan pengajaran secara professional sehingga tercapainya tujuan pendidikan nasional.

2. Kepuasan Kerja Guru untuk mengetahui proses kerja guru, guru harus saling berkerja sama dan mampu menyesuaikan diri dengan tugas masing-masing sehingga merasakan kenyamanan dalam bekerja dan saling berinteraksi dengan guru dan murid dalam menjalani hubungan yang baik.

3. Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti, dan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul.Hafiz.*Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Mutu Lulusan pada SMP Negeri se Kota Banjarmasin*, Tesis. Banjarmasin: 2005
Manajemen Pendidikan.
- Abdul Aziz Wahab ,*Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*.
- Angelo Kinicki dan Robert Kreitner, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2007), p.
- Asrul dan Syafaruddin.*Manajemen Kepengawasan Pendidikan*.Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Ashari dan Purbayu Budi Santosa, *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*.Yogyakarta:2005.
- Azwar Syaifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar 2013
- Basilius Redan Werang, Rikardus Kristian Sarang, Okto Irianto. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru*.Merauke 2019.<http://ejurnal.unmus.ac.id/index.php/primary>
- Dewi, Feni. Contoh Kerangka Berfikir Ilmiah Dan Langkah-langkah Menyusun Kerangka Berfikir: 2017 di Akses dari <http://www.karyatulisku.com/2017/12/contoh-kerangka-berpikir-ilmiah.html> ,pada tanggal 21/01/2018 pukul 10.03.
- Dodi Setia, Dwi Sunarto, Hamidsyukrie ZM. *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa*.Mataram 2017.<http://ipap.jurnallunram.ac.id/index.php/ipap>
- Effendi Nur, *Islamic Educational Leadership*, Yogyakarta: Kalimedia, 2015

- Fauzi.Zainal. *jurnal kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan iklim organisasi dan kerja guru*. palangkaraya: volume 1, nomor 1, april 2017 .
- Fattah Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT RemajaRosdakaryah, 2000
- Firdaus SH. *Kepala Tata Usaha MAN Palopo Dokumentasi* 3 November
- Gufron, M. Nur. *Kepuasan Kerja Guru Ditinjau dari Iklim Kelas dan Efikasi Mengajar*.Quality Vol. 4, No.2,2016 .
- Helmawati.*Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta: 2014 PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2007
- Karmila Nita. *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri se-KecamatanCianjur*.Bogor 2017.<http://journal.unpak.ac.id/index.php/pedagonal>
- Kementerian Agama Republik Indonesia al-Qur'an dan Terjemahnya.Cet. 1: Bandung: Syam, 2014
- Malia.Ikri. *Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru*.Medan 2017.
- Mc Farlin dan Sweeney, *pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru*, 2002
- Misbakhul.Munir. *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permata di Kecamatan Balapulang*.Universitas Diponegoro, 2011 Semarang.
- M. Subana, dkk, *Statistik Pendidikan*, Cet, 1; Pustaka Setia, 2000
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

- Rachmawati Yulia, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*. Semarang 2013
- Rasto dan Rini. *Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* *Role Of Job Satisfaction In Improving The Performance Of Employees*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.1, No. 2. 2018.
- Reinelda Rani Rosalina, Matin, dan Kamaludin. *Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Guru Smk Cikarang Utara*, Jurnal SAP Vol. 2 no. 3., 2018.
- Rosady Ruslan. *Metode Penelitian Publik Relation dan Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.
- Sanjaya .*Penelitian Tindakan Kelas* Jakarta: Kencana, 2011
- Satriadi. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kinerja Guru SMP Negeri 7 Tanjungpinang Kepulauan Riau*. 2018.
[Http://dx.doi.org/10.22216/jbe.vvli3.874](http://dx.doi.org/10.22216/jbe.vvli3.874)
- Shahih Muslim Abu Husain Muslim Bin Hajjaj Alqusyairi Annaishaburi *Kitab Kepemimpinan* Jus 2 Darul Fikri/ Bairut Libanin
- Soehartono Irawan. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung PT Remaja Rosdakarya 1995
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta 2006
- Sugiyono. *Cara Mudah Menyusun Skripsi Tesis dan Disertasi*. Bandung: CV Cet.2 Alfabeta. 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Cet 25. Bandung: Alfabeta 2016
- Sunarto dan Hasril Ridwan. *Pengantar Statistik Untuk Pendidikan Sosial Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*. Cet 11 Bandung: Alfabeta 2010

Supranto J. *Statistik Teori dan Aplikasi* Edisi ke Enam Cirsaca Jakarta 13740

Syafaruddin.dkk, *Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing. 2012.

Purwanto.*Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia. 2010.

Wahjosumidjo *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa 2002

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permsalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008

Waluyo.Minto. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks. 2012.

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 3, Depok: Rajawali Pers 2017

RIWAYAT HIDUP

Riana Sari, lahir di Pandak pada tanggal 15 November 1998. Penulis merupakan anak ke delapan dari delapan bersaudara dari pasangan Oton dan Sahoria. Saat ini, penulis bertempat tinggal di jl. Libukang Kec. Wara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis selesai pada tahun 2010 di SDN 093 Pandak. Di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Masamba hingga pada tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Masamba. Setelah lulus di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang diinginkan, yaitu Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Pada saat menempuh pendidikan di IAIN Palopo penulis mengikuti organisasi ekstra yaitu organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) dan organisasi Himpunan Kerukunan Mahasiswa Luwu Utara (HIKMAH LUTRA).

Contact person penulis: Rianasari096@gmail.com

L A M P I R A N

Lampiran 1: Angket penelitian

Angket Penelitian

(Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah)

IDENTITAS RESPONDEN

No responden :
Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
Pangkat/Golongan :
Lama masa kerja :
Nama sekolah :
*) coret yang tidak perlu

| No | Pernyataan | Alternative Jawaban | | | |
|----|--|---------------------|----|---|----|
| | | TS | KS | S | SS |
| 1 | Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru sebagai bentuk dukungan dalam bekerja. | | | | |
| 2 | Kepala sekolah membicarakan langkah-langkah kegiatan dengan guru sebelum dilaksanakan | | | | |
| 3 | Kepala sekolah menerima masukan dan saran dari guru sebelum membuat keputusan | | | | |
| 4 | Kepala sekolah tidak peduli terhadap keluhan guru dalam proses pembelajaran | | | | |
| 5 | Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menentukan sendiri bahan ajar dan media pembelajaran sesuai dengan tugas yang di berikan. | | | | |
| 6 | Kepala sekolah membagi tugas sesuai dengan keahlian guru. | | | | |
| 7 | Kepala sekolah membuat program dan jadwal supervisi setiap awal tahun | | | | |
| 8 | Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap motivasi dan kreativitas guru secara berkala. | | | | |
| 9 | Kepala sekolah melakukan pengawasan kepada guru hanya pada saat terjadi permasalahan dalam proses pembelajaran. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 10 | Kepala sekolah membentuk komite sekolah sebagai wadah menjalin hubungan kerjasama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat | | | | |
| 11 | Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan sekolah sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah | | | | |
| 12 | Kepala sekolah mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan sekolah dalam setiap kesempatan bertatap muka dengan warga sekolah | | | | |
| 13 | Kepala sekolah menyusun program sekolah berdasarkan keinginan warga sekolah meskipun tidak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah | | | | |
| 14 | Kepala sekolah tidak membicarakan dengan pihak sekolah maupun orang tua peserta didik/masyarakat tentang kebijakan dan program pengembangan sekolah | | | | |
| 15 | Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi dengan mengirim guru dalam pelatihan/workshop. | | | | |
| 16 | Kepala sekolah membentuk Tim Pengembang dalam menyusun perencanaan pembelajaran sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah | | | | |
| 17 | Kepala sekolah membentuk panitia pelaksana setiap menyelenggarakan kegiatan sesuai program sekolah. | | | | |
| 18 | Kepala sekolah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. | | | | |
| 19 | Kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin. | | | | |
| 20 | Kepala sekolah memberi dukungan dana kepada guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya di sekolah. | | | | |

Angket Penelitian

(Kepuasan Kerja Guru)

IDENTITAS RESPONDEN

No responden :
Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
Pangkat/Golongan :
Lama masa kerja :
Nama sekolah :
*) coret yang tidak perlu

| No | Pernyataan | Alternative Jawaban | | | |
|----|---|---------------------|----|---|----|
| | | TS | KS | S | SS |
| 1 | saya senang karena penghasilan dari pekerjaan saya dapat mencukupi kehidupan saya | | | | |
| 2 | saya menerima gaji yang cukup dan sesuai dengan tanggung jawab saya | | | | |
| 3 | Sebagai guru, saya pernah membagi pengalaman dengan teman sejawat | | | | |
| 4 | saya merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya ramah, santun, dan penuh kekeluargaan | | | | |
| 5 | saya senang berteman dengan teman yang saling mendukung | | | | |
| 6 | Sebagai guru, besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada sekolah | | | | |
| 7 | saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan pendidikan saya | | | | |
| 8 | saya merasa penghasilan setiap bulan yang diterima besarnya sudah sesuai dengan harapan | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 9 | saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya | | | | |
| 10 | Sebagai guru, Saya menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya | | | | |
| 11 | saya merasa senang berteman dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya | | | | |
| 12 | saya menganggap kerjasama dan saling mendukung dapat membuahkan hasil yang maksimal | | | | |
| 13 | saya melihat kepala sekolah selalu memeriksa kehadiran guru secara rutin | | | | |
| 14 | saya merasa tenang berada diantara rekan kerja yang kerjasama dan rasa persaudaraannya tinggi | | | | |
| 15 | saya menganggap suvervisi kepala sekolah lebih banyak membimbing daripada menyalahkan | | | | |
| 16 | saya merasa senang ketika rekan kerja saya mau membantu masalah saya | | | | |
| 17 | Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang | | | | |
| 18 | Kepala sekolah memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi | | | | |
| 19 | Peraturan sekolah terlalu ketat saya tidak leluasa dalam menerapkan kreativitas saya dalam kegiatan belajar mengajar dan tugas-tugas lainnya | | | | |
| 20 | Pekerjaan yang dimiliki penuh tantangan | | | | |
| 21 | Sekolah memberikan kesempatan yang lebih luas kepada guru untuk mengembang wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan potensi kerja yang dimiliki | | | | |

Lampiran 2: kisi-kisiinstrumen

Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

| No | Dimensi | Indikator | Nomor item | | Jumlah | | |
|-------------------|-------------------|--|---------------------|----------------------|--------|--|---|
| | | | + | - | | | |
| 1 | Perilaku hubungan | a. Memberikan dukungan terhadap bawahan | 1 | 4 | 3 | | |
| | | | 3 | | | | |
| | | b. Memberikan kepercayaan terhadap bawahan | 5 | | 3 | | |
| | | | 6 | | | | |
| | | | 17 | | | | |
| | | c. Membina hubungan kerjasama yang baik | 2 | 14 | 3 | | |
| | | | 10 | | | | |
| 2 | Perilaku tugas | a. Melakukan pengawasan | 8 | 9 | 4 | | |
| | | | 15 | | | | |
| | | | 7 | | | | |
| | | b. Mengutamakan pencapaian tujuan | 11 | 13 | 3 | | |
| | | | 12 | | | | |
| | | 3 | Perilaku kematangan | a. Bertanggung jawab | 18 | | 2 |
| | | | | | 20 | | |
| b. Memberi arahan | 16 | | | | 2 | | |
| | 19 | | | | | | |
| Jumlah | | | | | 20 | | |

Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru

| No | Dimensi | Indikator | Nomor Item | | Jumlah |
|---|---------------------|--|-----------------------------|---|--------|
| | | | + | – | |
| 1 | Gaji yang diterima | a. Gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 6 | | 4 |
| | | | 2 | | |
| | | b.Gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan | 8 | | |
| | | | 1 | | |
| 2 | Pekerja itu sendiri | a. Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian | 9 | | 5 |
| | | | 7 | | |
| | | b. Berkesempatan untuk menggunakan metode sendiri dalam bertugas | 21 | | |
| | | c. Pekerjaan tersebut memberikan tantangan sendiri | 17 | | |
| | | | 20 | | |
| | | 3 | Hubungan dengan rekan kerja | a. Adanya kerja sama sesama rekan kerja | |
| 5 | 10 | | | | |
| 12 | | | | | |
| 16 | | | | | |
| b. Terjadi hubungan kekeluargaan sesama rekan kerja | 4 | | | | |
| | 11 | | | 14 | |

| | | | | | |
|--------|------------|--|----|----|----|
| 4 | Pengawasan | a. Pimpinan rutin melakukan pengawasan | 15 | | 4 |
| | | | 13 | | |
| | | b. Pimpinan telah menetapkan aturan pengajar | | 19 | |
| | | c. Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan | 18 | | |
| Jumlah | | | | | 21 |

Lampiran 3: Hasil Penelitian Angket Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

| No | kode res | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | Juml ah | Skala 100 |
|----|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------------|--------------|
| | | + | + | + | - | + | + | + | + | - | + | + | + | - | - | + | + | + | + | + | + | | |
| 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 | 88 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 | 88 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 72 | 90 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 72 | 90 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 | 91 |
| 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 | 86 |
| 7 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 68 | 85 |
| 8 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 62 | 78 |
| 9 | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 73 | 91 |
| 10 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 | 91 |
| 11 | 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 | 88 |
| 12 | 12 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 63 | 79 |
| 13 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | 85 |
| 14 | 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 | 88 |
| 15 | 15 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 | 74 |
| 16 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 70 | 88 |
| 17 | 17 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 68 | 85 |
| 18 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 69 | 86 |
| 19 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 70 | 88 |
| 20 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 71 | 89 |
| 21 | 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 69 | 86 |
| 22 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 69 | 86 |
| 23 | 23 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 | 80 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 24 | 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 70 | 88 |
| 25 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 77 | 96 |
| 26 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 73 | 91 |
| 27 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 | 91 |
| 28 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 71 | 89 |
| 29 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 95 |
| 30 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 66 | 83 |
| 31 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 | 99 |
| 32 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 | 91 |
| 33 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 95 |
| 34 | 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 | 93 |
| 35 | 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 | 88 |
| 36 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 66 | 83 |
| 37 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 | 96 |
| 38 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 | 90 |
| 39 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 | 96 |
| 40 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 95 |
| 41 | 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 | 74 |
| 42 | 42 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 | 88 |
| 43 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 71 | 89 |
| 44 | 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 70 | 88 |
| 45 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 62 | 78 |
| 46 | 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 61 | 76 |
| 47 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 | 96 |
| 48 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 69 | 86 |
| 49 | 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 95 |
| 50 | 50 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 72 | 90 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 51 | 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 70 | 88 |
| 52 | 52 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 75 | 94 |
| 53 | 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 66 | 83 |
| 54 | 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 95 |

Lampiran 4 Hasil Penelitian Kepuasan Kerja Guru

| No | kode res | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | Juml ah | Skala 100 |
|----|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------------|--------------|
| | | + | + | + | + | + | + | + | + | + | - | + | + | + | - | + | - | + | + | - | + | + | | |
| 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 65 | 81 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 71 | 89 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 68 | 85 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 74 | 93 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 76 | 95 |
| 6 | 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 72 | 90 |
| 7 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 73 | 91 |
| 8 | 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 69 | 86 |
| 9 | 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 72 | 90 |
| 10 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 74 | 93 |
| 11 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 75 | 94 |
| 12 | 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 69 | 86 |
| 13 | 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 71 | 89 |
| 14 | 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 | 94 |
| 15 | 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 66 | 83 |
| 16 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 67 | 84 |
| 17 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 68 | 85 |
| 18 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 66 | 83 |
| 19 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 66 | 83 |
| 20 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 58 | 73 |
| 21 | 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 68 | 85 |
| 22 | 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 61 | 76 |
| 23 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 65 | 81 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 24 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 | 88 |
| 25 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 75 | 94 |
| 26 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 69 | 86 |
| 27 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 76 | 95 |
| 28 | 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 67 | 84 |
| 29 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 | 93 |
| 30 | 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 68 | 85 |
| 31 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 76 | 95 |
| 32 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 | 93 |
| 33 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 76 | 95 |
| 34 | 34 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 66 | 83 |
| 35 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 74 | 93 |
| 36 | 36 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 68 | 85 |
| 37 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 75 | 94 |
| 38 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 76 | 95 |
| 39 | 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 | 88 |
| 40 | 40 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 70 | 88 |
| 41 | 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 | 81 |
| 42 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 | 79 |
| 43 | 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 70 | 88 |
| 44 | 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 63 | 79 |
| 45 | 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 66 | 83 |
| 46 | 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 62 | 78 |
| 47 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 | 93 |
| 48 | 48 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 63 | 79 |
| 49 | 49 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 69 | 86 |
| 50 | 50 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 59 | 74 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 51 | 51 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 63 | 79 |
| 52 | 52 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 | 88 |
| 53 | 53 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 72 | 90 |
| 54 | 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 66 | 83 |

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Validitas Data Angket Untuk Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

| Validator | Item 1 | | Item 2 | | Item 3 | | Item 4 | | Item 5 | | Item 6 | |
|-------------|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|
| | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S |
| Validator 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Validator 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Σs | 5 | | 4 | | 5 | | 5 | | 5 | | 4 | |
| V | 0.83 | | 0.67 | | 0.83 | | 0.83 | | 0.83 | | 0.67 | |

Hasil Validitas Data Untuk Angket Kepuasan Kerja Guru

| Validator | Item 1 | | Item 2 | | Item 3 | | Item 4 | | Item 5 | | Item 6 | |
|-------------|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|
| | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S | Skor | S |
| Validator 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Validator 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Σs | 5 | | 6 | | 5 | | 5 | | 5 | | 4 | |
| V | 0, 83 | | 1,00 | | 0,83 | | 0,83 | | 0,83 | | 0,67 | |

Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .838 | 16 |

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru

Reliability statistics

| Cronbach's Alpha | N of Item |
|------------------|-----------|
| .792 | 16 |

Lampiran 6 Uji Analisis Statistik Deskriptif dan Uji Normalitas Data

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif Statistics

| | N | Range | Min. | Max | Mean | Std. Deviation | Variance |
|--------------------------------------|----|-------|------|-----|-------|----------------|----------|
| Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah | 54 | 28 | 71 | 99 | 85.09 | 8.390 | 70.387 |
| Kepuasan Kerja Guru | 54 | 28 | 69 | 98 | 81.93 | 6.868 | 47.164 |
| Valid N (listwise) | 54 | | | | | | |

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sampel Kolmogorov-Smirnow Test

| | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|
| N | 54 |
| Mean | .0E-7 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Std. deviation |
| | 4.52696189 |
| | Absolute |
| | .129 |
| Most Extreme Differences | Positive |
| | .063 |
| | Negative |
| | -.129 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .948 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .330 |

c. Test distributions is normal.

d. Calculated from data.

Lampiran 7 Uji Linearitas dan Uji Analisis Regresi Sederhana

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan (Combined) Kerja Guru | 1789.337 | 19 | 94.176 | 4.507 | .000 |
| *Perilaku Between Linearity Kepemimpinan Groups | 1413.554 | 11 | 413.554 | 67.656 | .000 |
| Kepala Deviation From Linearity Sekolah | 375.783 | 18 | 20.877 | .999 | .484 |
| Within Groups | 710.367 | 34 | 20.893 | | |
| Total | 2499.704 | 53 | | | |

Hasil Analisis koefisien korelasi

Correlations

| | Perilaku kepemimpinan kepala sekolah | Kepuasan kerja guru |
|--|--------------------------------------|---------------------|
| Person correlation | 1 | .752 |
| Perilaku kepemimpinan kepala sekolah sig. (2-tailed) | | .000 |
| N | 54 | 54 |
| Person correlation | .752 | 1 |
| Kepuasan kerja guru Sid.(2-tailed) | .000 | |
| N | 54 | 54 |

Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Lampiran 8 Hipotesis

Hasil Uji t/ Uji Singnifikan Individual

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig |
|--|-----------------------------|-----------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std.Error | Beta | | |
| (Constant) | 29.546 | 6.398 | | 4.618 | .000 |
| 1 Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah | .616 | .075 | .752 | 8.226 | .000 |

b. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Guru

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .752 ^a | .565 | .557 | 4.57028 |

c. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

d. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Lampiran 9 Surat Izin Penelitian

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpun : (0471) 23692

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 896/IP/DPMTSP/X/2020

DAFTAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pen dele gasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : RIANA SARI
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Songka Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16.0206.0049

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MAN PALOPO

Lokasi Penelitian : MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO
Lamanya Penelitian : 26 Oktober 2020 s.d. 26 November 2020

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 26 Oktober 2020
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP


ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
Parigkat : Penata
NIP : 19780805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel,
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Menelit

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KOTA PALOPO
Jalan Dr. Ratulangi Balandai Kota Palopo 91914
Telp/Fax : (0471) 21671 E-mail : manpalopo7@gmail.com
Kota Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 064 /Ma.21.14.01/TL.00/I/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
NIP. : 19661231 199403 2 009
Pangkat/Gol. : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo


Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Riana Sari
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Songka Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM. : 16.0206.0049

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Di MAN Palopo*."

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 22 Januari 2021
Kepala Madrasah,

Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
196612311994032009



Lampiran 11 Dokumentasi

Dokumentasi di MAN Palopo



